

Korona ja hyvinvointialueille siirtymisen haastavat sote- työntekijöiden jaksamista Mitä kuuluu? -tutkimustuloksia

Jaana Laitinen, tutkimusprofessori

Twitter: @laitinen_jaana

14.1.2021

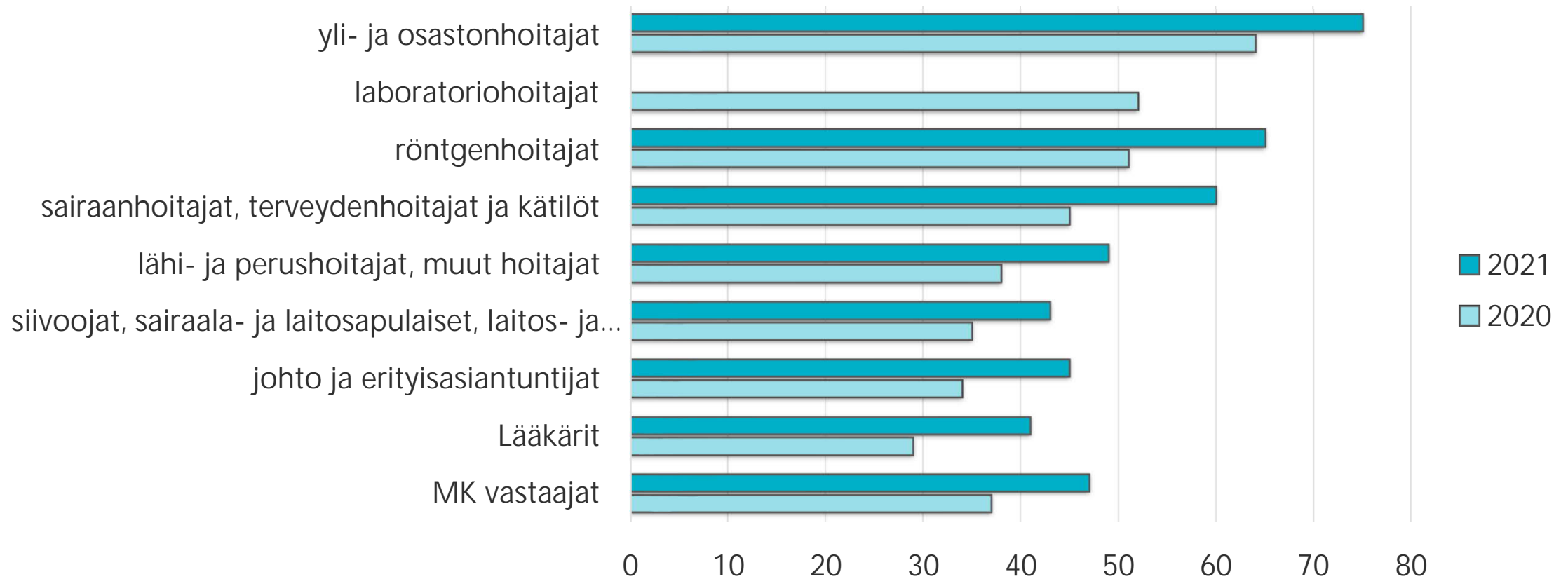


Vuosittain toteutettava Mitä kuuluu? -kysely sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille marraskuussa 2021

- Kyselyyn vastasi 11 925 sote-työntekijää (62 % niistä, joille kysely lähetettiin)
- Kysely on toteutettu vuosina 2018, 2019, 2020, 2021
- Mitä kuuluu? -kyselyn asiakkaina on suurin osa Suomen sote-kuntayhtymistä. Kuntayhtymät ovat olleet tulevien hyvinvointialueiden edelläkävijöitä.



Koronan takia työmäärä on kasvanut 2020–2021 (%-osuudet ammattiryhmittäin)



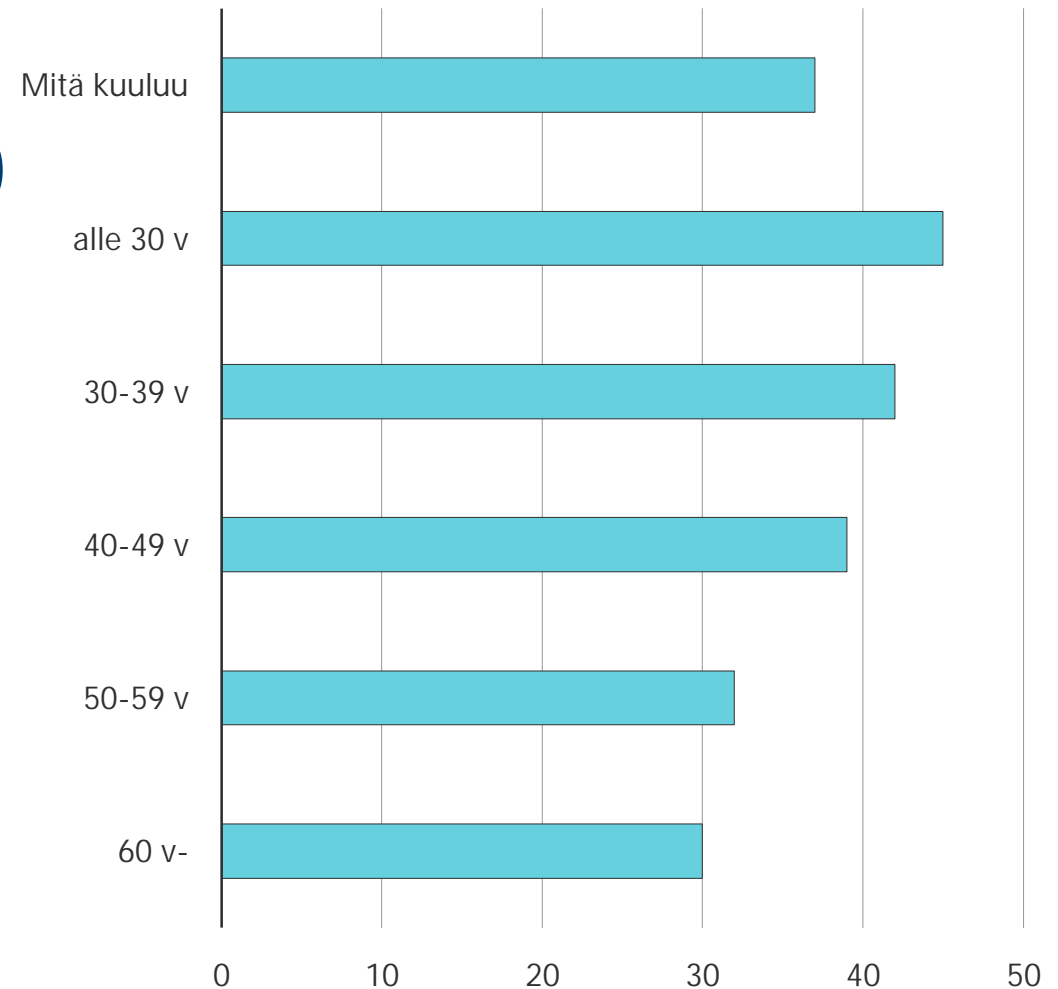
Joka kolmas sote-työntekijä on koronan vuoksi pelännyt terveytensä puolesta työssään. (2020->2021)

- Eniten terveytensä puolesta peläsivät
 - röntgenhoitajat
 - sairaanhoitajat, terveydenhoitajat ja kätilöt
 - laboratoriotyöntekijät ja
 - lähi- ja perushoitajat
 - Uusia ryhmiä sosiaaliohjaajat
- Nuorista useammat kuin iäkkäistä



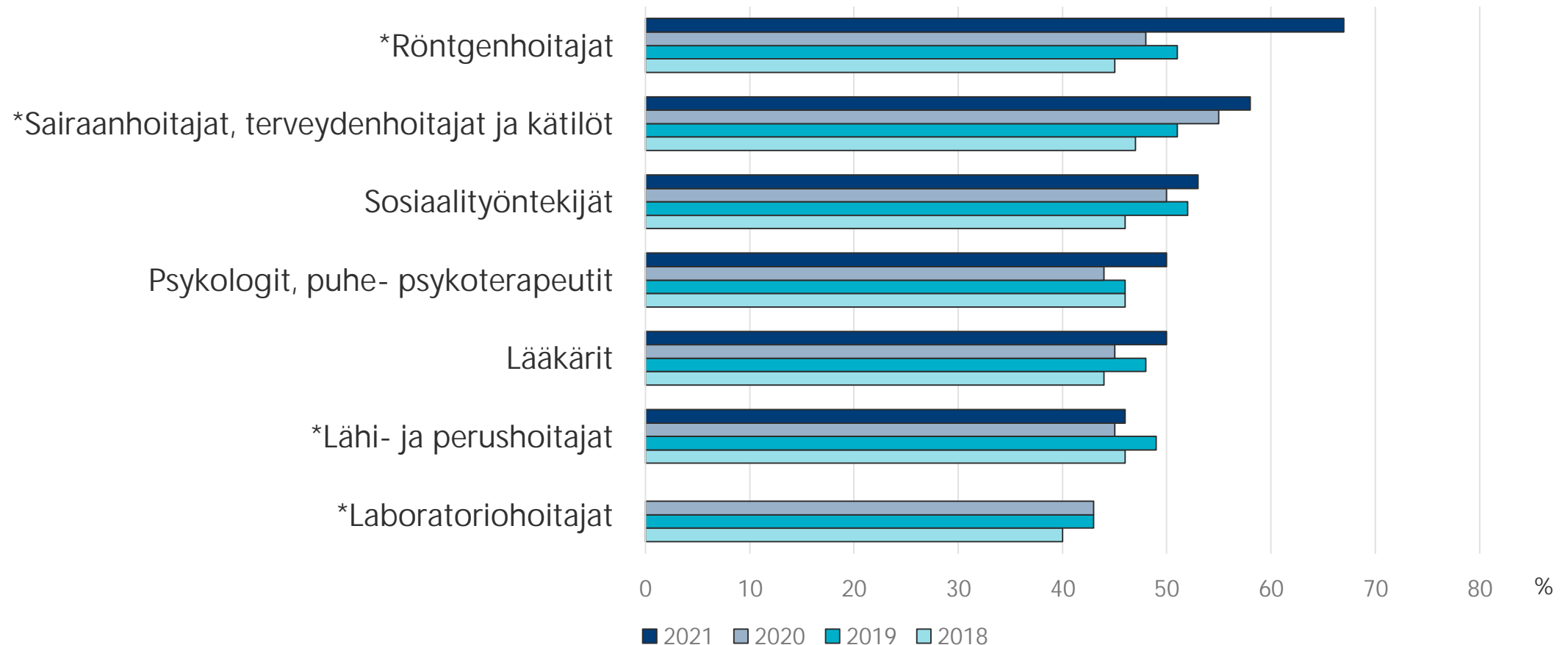
Kielteisten tunteiden käsittely työyhteisössä säännöllisesti on tärkeää (%)

- 37 % kertoi, että kielteisiä tunteita käsitellään työyhteisössä säännöllisesti
- Nuoret kokevat niin tehtävän useammin kuin vanhemmat työntekijät
- Päälliköt & johto (58 %) ja esihenkilöt (55 %) enemmän kuin ei-esihenkilöasemassa (36 %) olevat

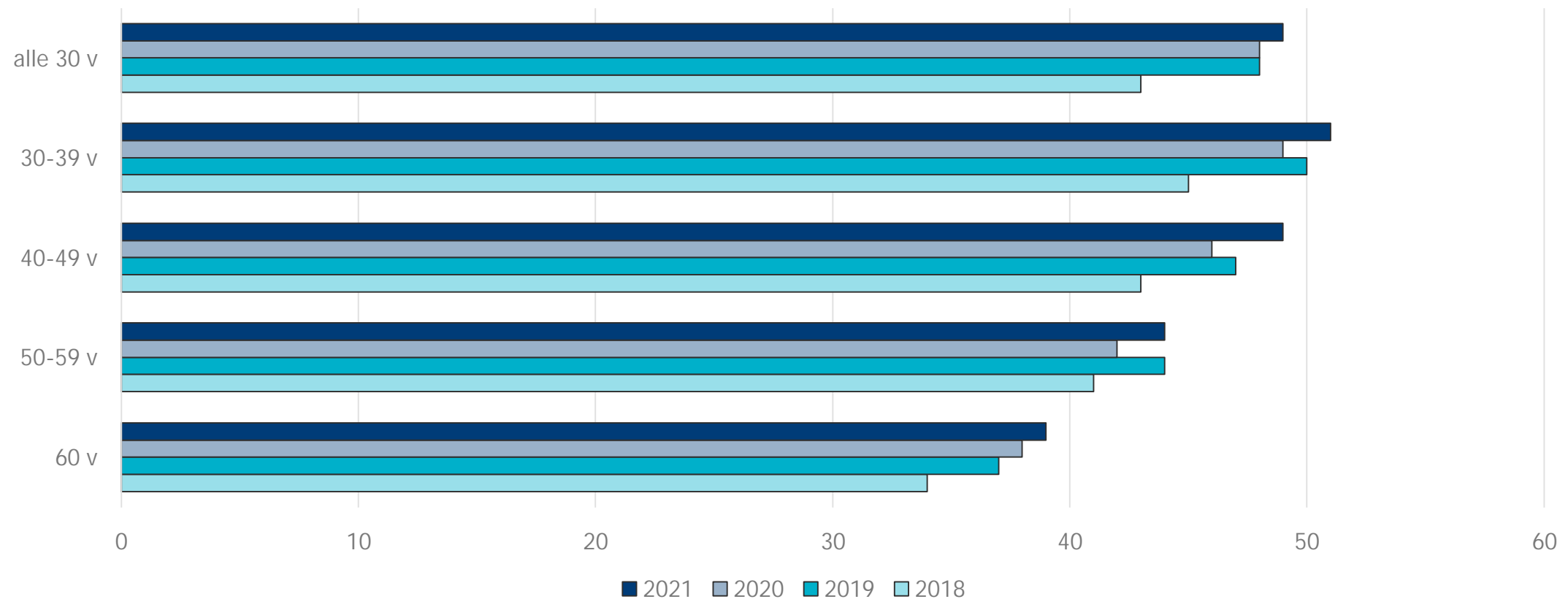


Työntekijöiden ja erityisesti nuorten
työntekijöiden jaksaminen on
koetuksella.

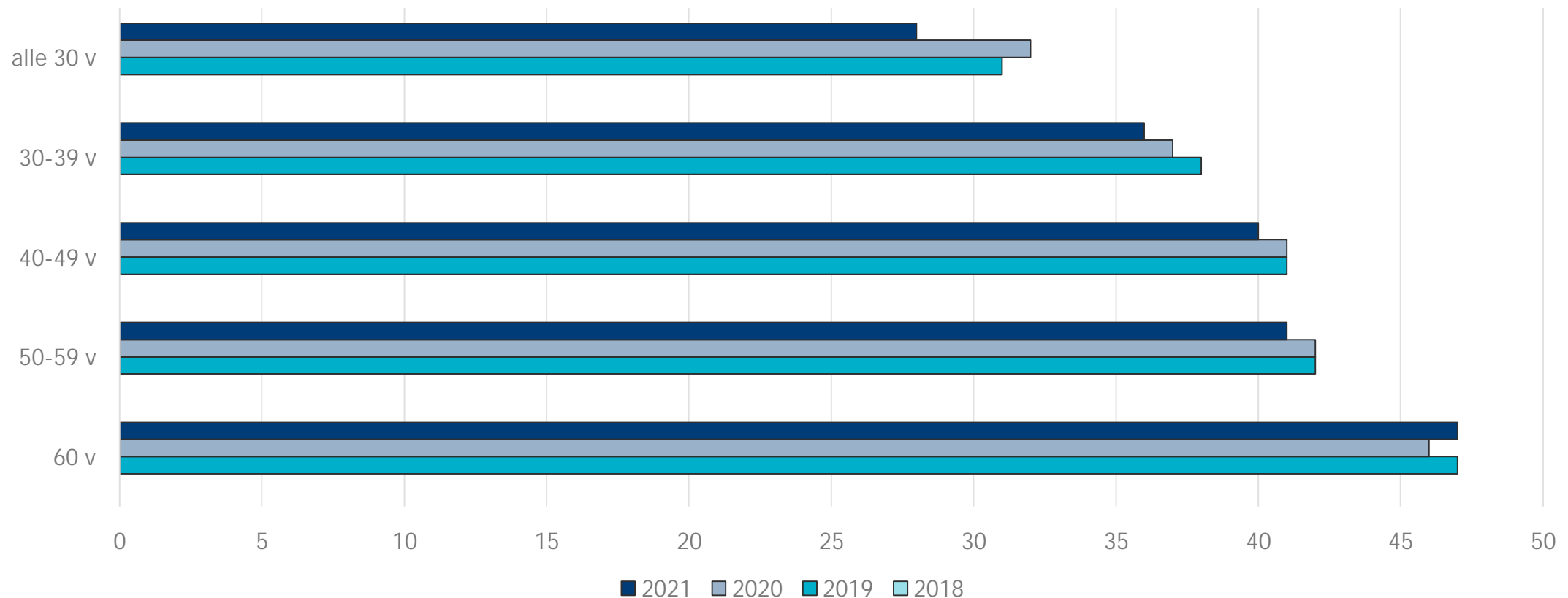
Ammattiryhmittäin niiden osuudet (%), jotka kokivat epävarmuutta työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn vuosina 2021, 2020, 2019 ja 2018



Kokee epävarmuutta työmäärän lisääntymisestä yli sietokyvyn, ikäryhmittäin (%)

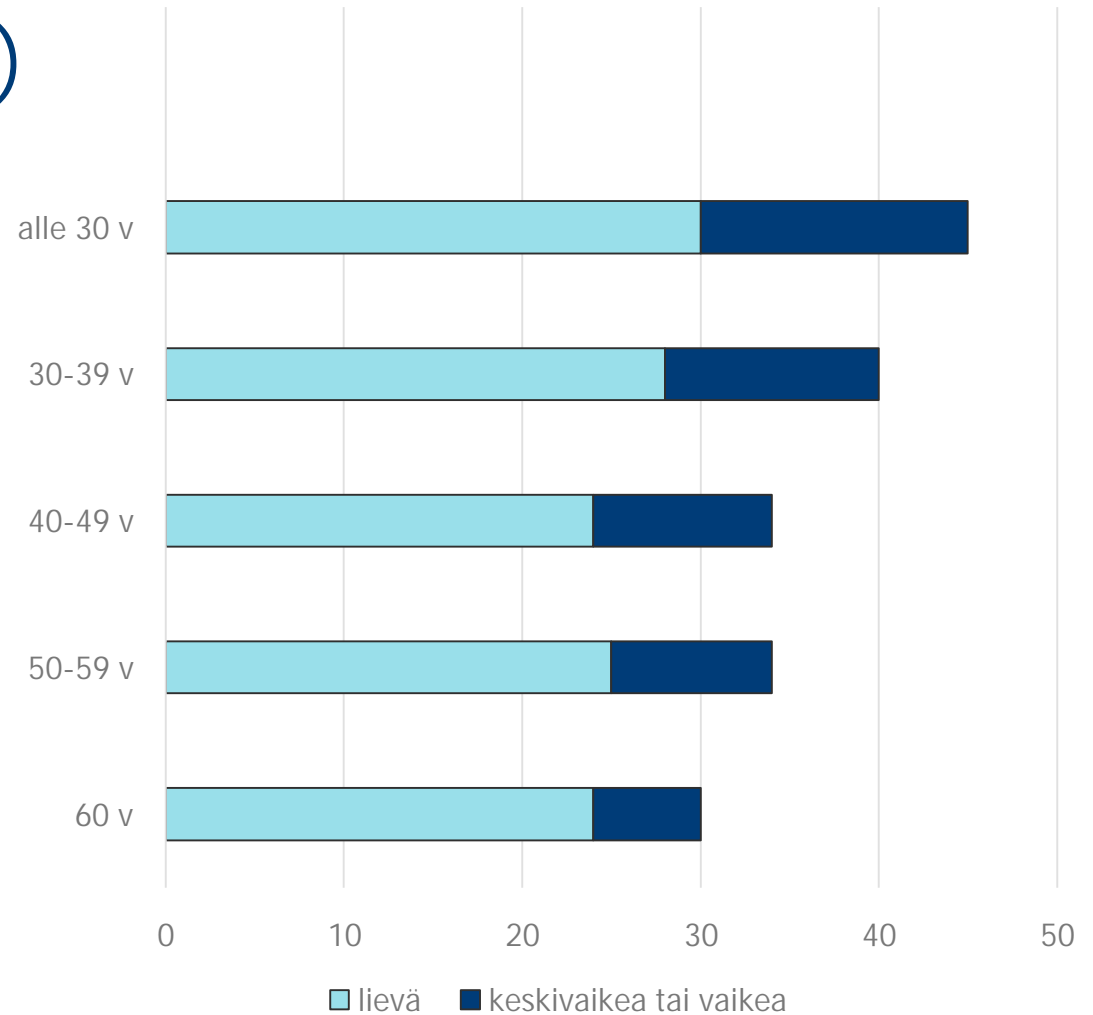


Palautuu hyvin työpäivän aiheuttamasta rasituksesta ikäryhmittäin (%)



Nuorissa eniten psyykkisesti rasittuneita (%)

- Psyykkinen rasittuneisuus tarkoittaa masennus- ja ahdistusoireita



Miten tukea sote-työntekijöiden
jaksamista koronan ja tulossa olevan
hyvinvointialueelle siirtymisen
haasteissa?

Työyhteisöjen toiminta

- Työyhteisön yhteistyö on toimivaa 68 % (v 2018: 66 %)
- Työyhteisöissä jaetaan aktiivisesti tietoa:
 - Pidämme toisemme ajan tasalla työasioista 76 %
- Työyhteisö tukee esimiestyötä 67 % (v 2018: 62 %)

-> Työhyvinvoinnin yhteisölliset keinot ja kannustava ilmapiiri esimerkiksi työstä palautumisesta ja itsestä huolehtimiseen jo työpäivän aikana ja vapaalla

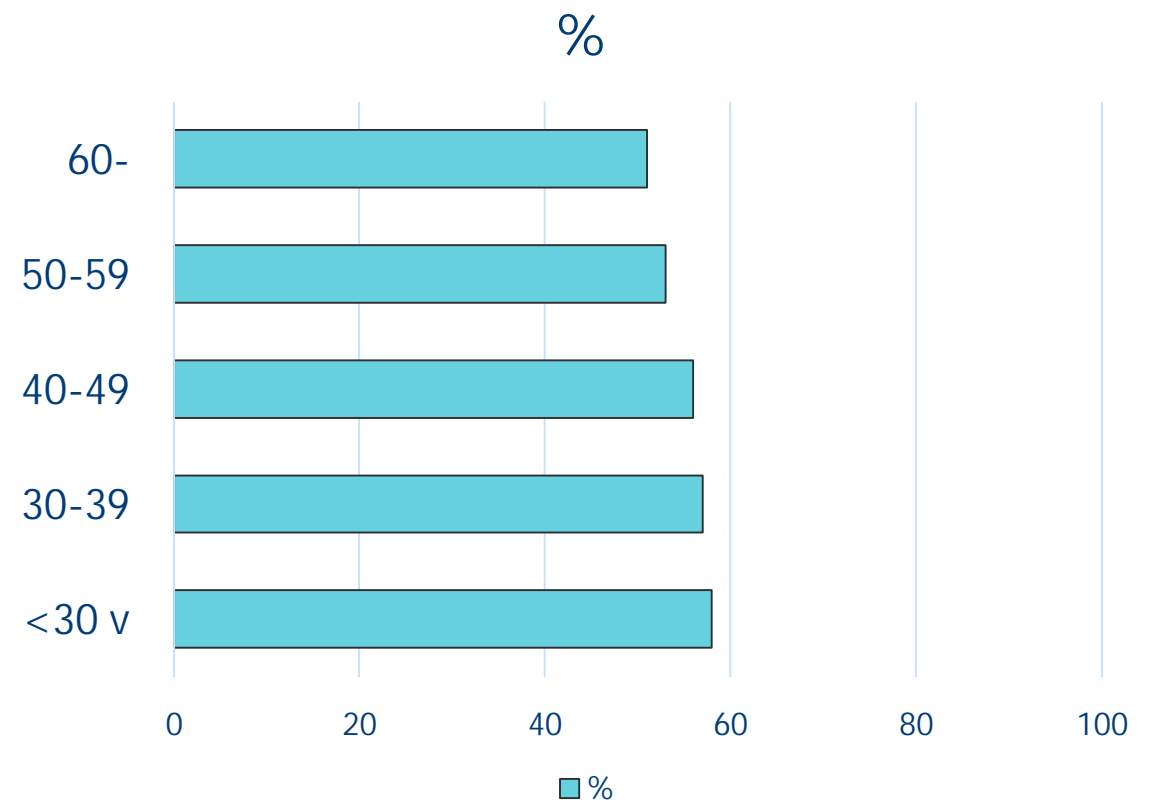
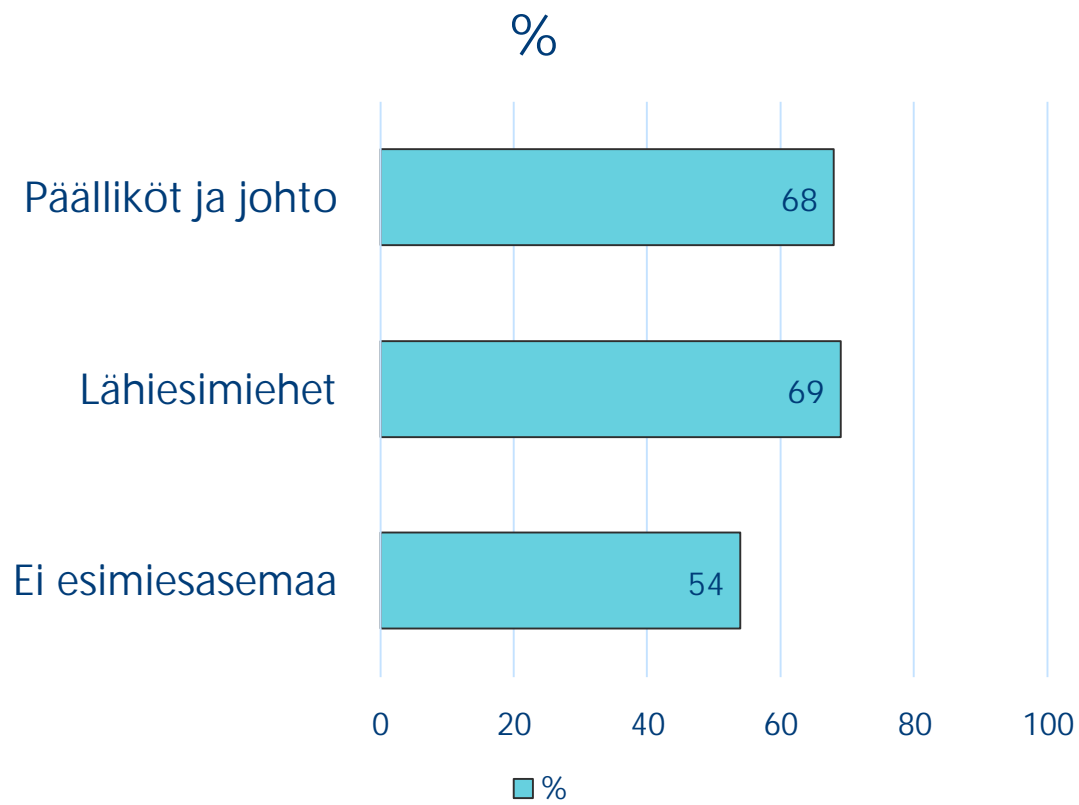


Johtaminen on tärkeää, kun edistetään työhyvinvointia ja työkykyä

- Lähiesimiehen toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi 75 %
- Valmentava johtaminen yleistynyt
 - Lähiesimies vahvistaa alaistensa kyvykkyyttä **72 %** (2017: 67 %)
 - Lähiesimies kannustaa alaisia yhteistyöhön **69 %** (v 2018: 63 %)
 - Lähiesimies kannustaa alaisia itsenäiseen työskentelyyn **68 %** (v 2018: 62 %)
- Organisaatiotason päätöksenteko koetaan oikeudenmukaiseksi harvemmin (36 %).
 - > Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta on yhteydessä hoitotyöntekijöiden työssä jatkamisen aikeisiin (Nokela ym. Hoitotiede 2021, 33 (3), 142–153)



Koronan takia olen oppinut uusia tietoja ja taitoja (% vastaajista esimiesaseman ja iän mukaan) 2021



Sote-työntekijöiden jaksamiseen ja työhyvinvoinnin edistämiseen on keinoja!



Muistetaan antaa tunnustusta ja arvostusta hyvin tehdystä työstä



Kannustetaan pitämään hyvää huolta itsestä ja palautumisesta.



Järjestetään työpaikoilla aikaa keskustella työstä ja sen aiheuttamista tunteista



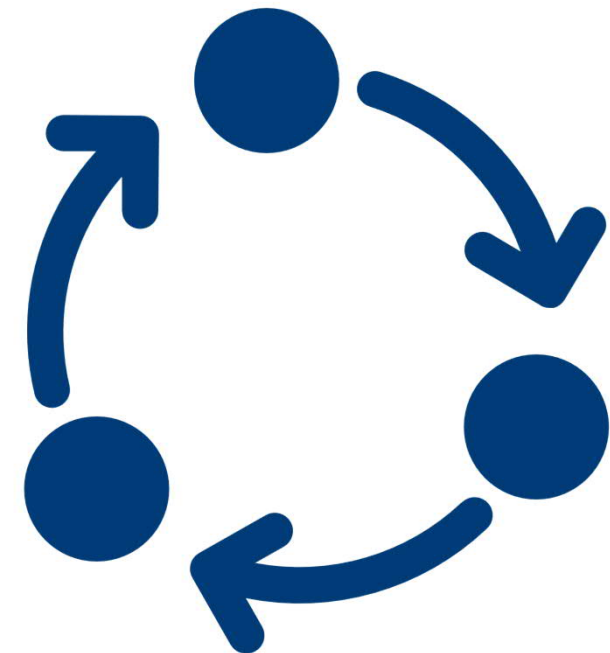
Kerrotaan työssä ja sen organisoinnissa tapahtuvista muutoksista avoimesti ja oikea-aikaisesti



Työhyvinvointia on tärkeää johtaa

- Sotessa on isoja haasteita
 - On tärkeää seurata työhyvinvoinnin kehittymistä
 - Tiedon avulla voi tarkemmin kohdentaa toimenpiteet

Tärkeää on ottaa työntekijät mukaan kehittämiseen, silloin ratkaisuihin sitoudutaan ja niistä tulee arjen työtä sujuvoittavaa.



KIITOS!

@laitinen_jaana



ttl.fi



@tyoterveys
@fioh



tyoterveyslaitos



tyoterveys



Tyoterveyslaitos

